



# TEKNİK ELEMANLARIN SENDİKAL HAKLARA KAVUŞMALARINI ve TEKNİK ELEMAN İŞ KANUNUNUN GETİRECEKLERİ

## 1. Sendikalaşma, Dünyada ve Türkiye'de Sendikal Mücadele

### 1.1. Giriş

#### 1.1.1. Teknik Elemanların Niteliği

Teknik Elemanların sendikal haklara kavuşmaları sorunu genelde bütün çalışanları ilgilendiren bir sorundur. Çünkü, üretim araçlarına sahip olmayan, aldıkları ücretler ile geçinen teknik elemanlar, başta işçiler olmak üzere diğer «ücretli»lerin ya da başka bir deyiş ile «çalışan»ların bir parçasıdır. Şüphesiz ki «ücretli»ler sözcüğü ile sosyal bir tanım geliştirmek ya da sınıfsal bir kategori yaratmak söz konusu olamaz. «Ücretli»lerin sınıfsal açıdan farklılıklar taşıdığı, örneğin işçilerin bir sınıf, diğer çalışan kesimlerinse ayrı sosyal farklılıklar oluşturdukları açıktır. Ancak diğer ücretlilerin işçi sınıfı ile ortak olan temel özellikleri üretim ve değişim araçlarına sahip olmamaları ve belirli bir ücret karşılığında işgüçlerini satmak zorunda kalışlarıdır. Ücretlilerin işçi sınıfı dışında kalan kesimleri, kendi aralarında farklılıklar taşımakla birlikte, işçi sı-

nıfından üretim ve dağılım süreçleri gibi iki ayrı alanda fark oluştururlar. Teknik elemanları inceleyecek olursak, teknik elemanların homojen olmamaları, bir kısmının değer üretebilmesi, diğer bir kısmının işverene ait kumanda mevkilerini yürütebilmeleri, işçi sınıfından daha yüksek ücret düzeyine sahip olabilmeleri ve bu açıdan işçilerden daha değişik özlem ve ihtiyaçlarda ve daha değişik psikolojide olabilmeleri gibi birçok sebepten ötürü karmaşıktır. Bu gün apaçık görülen ve üzerinde özellikle durulması gereken şudur; işçi sınıfının dışında kalan diğer çalışan kesimler, bu arada özellikle teknik elemanlar ayrı sosyal katlar oluşturmalarına karşın **dünyanın her tarafında** çıkarlarının ve geleceklerinin işçi sınıfının çıkar ve geleceği ile aynı yönde olduğunun bilincindedirler.

### **1.1.2. Sendikal Hakları Elde Etmenin Gerektirdiği Çaba**

Ücretlilerin bir kısmının sendikal haklara sahip olabilmesi, diğer bir kısmının bu haklardan yoksun kalması ücretliler arasında yaratılmış yapay bir ayırmadan ötürüdür. Tekelci sermaye çalışanları dağınmak kılabilmek, parçalayabilmek için bu ayırımı bizzat yapmıştır. Sendikal haklar konusunda işçi-memur ayırımının suya çizgi çizmek anlamına geldiğini çeşitli ülkelerde çalışanlar, ortak mücadeleleri ile isbatlamışlardır. Demokrasinin genel objektif gelişimi içerisinde ise bu hakların alınması kaçınılmazdır. Sermaye kesimi hiçbir zaman çalışanlara bu hakları isteyerek vermemiştir. Çalışanlar sendikal ve diğer haklarını kapitalistleri vermeye zorlayarak almışlardır. Bu haklar, sermaye sahiplerinin, kapitalizmi sürdürebilmek için çalışanlara verdikleri ödünlere dir. İşte bunun içindir ki bu hakların sermayeciler tarafından geri alınması çok güçtür.

### **1.1.3. Demokratik Gelişmeyi Çalışanların Bilinçli Mücadeleleri Yararır.**

Kapitalist toplumun doğuşundan bu yana emeğin sermaye tarafından sömürülmesi işçileri önceleri kendiliğinden bireysel çıkışlar yapmaya zorlamıştır. Giderek işçi sınıfı bu amansızca sömürü karşısında bilinçlenerek kendi ekonomik ve siyasal örgütlerini kurmuştur. Emek-sermaye uzlaşmaz çelişkisinin yarattığı bu kaçınılmaz dayanışma ile işçiler, bir baskı grubu olarak kendilerini kabul ettirmişlerdir. İşçi sınıfı kendi ekonomik ve siyasal örgütleri etrafından gittikçe güçlenerek burjuvaziyi bazı ödünlere vermeye zorlamıştır.

Demokrasinin bugünkü düzeyine, işçi sınıfı ve müttefiki diğer emekçi kesimler tarafından sermayeye karşı yürütülen mücadeleyle ulaşılmıştır.

## **1.2. Sendikal Hakların Dünya'da ve Türkiye'de Elde Edilmesi**

Sorunun evrenselliğini düşünecek olursak, gelişmekte olan ülkelerin koşulları da gözönünde tutularak geçmişin deneylerini bilmenin önemi açığa çıkar. Bu bakımdan çok kısa olarak işçilerin ve diğer uc-

retlilerin sendikalaşma deneylerini gözden geçirmekte ve sorunun tarihsel gelişimini Dünya'da ve Türkiye'de bazı örnekler vererek araştırmakta fayda vardır.

Sendikalar çalışanların ekonomik örgütleridir. Ücretlerin artırılması, yaşam ve iş koşullarının düzeltilmesinin mücadelesi bu örgütler tarafından yapılır. Kısacası sendikalar çalışanların günlük çıkar ve amaçları için mücadele ederler. Bu mücadele, geleceğe dönük olduğu ve sendikalar aynı zamanda politik bir baskı grubu olabildikleri ölçüde başarı kazanabilir.

Bugün İspanya, Portekiz, Güney Vietnam gibi faşist ülkelerin dışında her ülkede çalışanlar sendikal haklarına kavuşmuştur. İşçilerin sendikal haklara kavuşmaları, diğer çalışan kesimlerden daha önce olmuştur. Sendikal hakların elde edilmesinin şüphesiz ki ülke yapısı, işçi sınıfının objektif ve subjektif bakımından geldiği yer, mücadele ve ittifak biçimi ile yakından ilişkisi vardır.

### 1.2.1. İngiltere, Fransa ve ABD'de Sendikalar :

«Kapitalizmin Anavatanı» olarak tanımlanan ve ileri bir kapitalist gelişmeye sahne olmuş bulunan İngiltere'de işçi sınıfının sendikacılık ve politik eylem bakımından ulaştığı yer bu gelişme ile hemen göze çarpar. İngiliz işçileri çeşitli biçimlerde sürdürdükleri mücadeleler sonucunda 1824 yılında sendika kurma hakkını elde etmişlerdir. İngiliz işçileri daha sonra yürüttükleri eylemleri sonucunda, burjuvaziden genel oy hakkı, 8 saatlik işgünü gibi bazı ödünler koparabilmişlerdir. Bugün artık İngiliz sendikacılığı, 10 milyon civarında işçiyi temsil edebilecek bir güce ulaşmıştır. İngiliz işçileri konfederasyon biçiminde bir üst kuruluş olan T.U.C. (Trade Union Congress) içinde birleşmişlerdir.

Fransa'da ise işçi sınıfı mücadelesi daha değişik bir biçimde süregelmiştir. Sendikalarda örgütlenen işçilerin demokratik eylemlerinde sendikaların önemi de büyük olmuştur. Bugün Fransa'da sendikalar 4,5 milyon civarında işçiden oluşmaktadırlar.

A.B.D.'de ise 1830'lardan itibaren başlayan bir sendikacılık hareketi mevcuttur. Amerika'da sendikacılık, sınıf bilincinin zayıflığı dolayısıyla bağımsız olarak gelişmemiş ve bunun neticesinde apolitik nitelik taşıyan Amerikan tipi sendikacılık doğmuştur. Sendikalar politik baskı grubu olarak kendilerini kabul ettirememiş ve zayıf kalmışlardır.

Yukarıdaki üç örnekten de görülüyor ki, sendikalar işçi sınıfının ekonomik mücadele örgütleri olarak 19. yüzyılın ilk yarısından itibaren varılmaya başlamışlar ve giderek siyasal etkinliklerini kabul ettirebilmişlerdir.

### 1.2.2. Türkiye'de Sendikalar

Türkiye'de sendikacılığın, ülke koşullarının batı ülkelerine göre

daha değişik özellikler taşıması, kapitalist üretim ilişkilerinin yoğun ve yaygın olmayışı, sanayi birikimlerinin hacimce darlığı, işçilerin uzun süre baskı altında tutulması gibi nedenlerle sanayileşmiş kapitalist toplumlardaki ölçüde gelişmesi mümkün olmamıştır.

#### Osmanlı Dönemi :

Osmanlı İmparatorluğunun son yıllarında işçilerin bir araya gelmeleri, örgütlenmeyi dayanışmayı geliştirmeleri daha somut olarak görülmeye başlanmış, 1871'de Ameleperver Cemiyeti kurulmuş, 1872'de tersane işçileri greve gitmişlerdir. İşçi sınıfımız 1908'de dayanılacak gibi olmayan iş koşulları karşısında grev silahına başvurmak zorunda kalmıştır. İşçi sınıfının nicelik ve nitelik olarak zayıf oluşu bu hareketlerin daha da güçlenmesini önleyen en önemli sebep olmuştur.

#### Kurtuluş Savaşından 1925'e Kadar Olan Dönem :

Kurtuluş savaşı sırasında gene sendikalarda örgütlenen işçiler gerek yabancı işverenlere karşı grevler tertipleyerek, gerekse Anadolu'ya malzeme yetiştirerek, milli mücadeleye aktif katkıda bulunmuşlardır. Savaşın sonra 1923'te kurulan «İstanbul Umum Amele Birliği»nin kuruluşu ile başlayan sendikalaşma hareketi, 1925'te çıkarılan Takriri Sükun Kanunu ile uzun bir süre fiilen ortadan kaldırılmıştır.

#### 1938-1950 ve 1950-1960 Dönemi :

1933 yılında Ceza Kanunu grev müeyyidelerinin ağırlaştırılması yönünde değiştirilmiş, 1938 tarihinde yürürlüğe giren Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına göre dernek kurulması yasaklanmış, sendika kurma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Dünya üzerinde faşizmin yenilgiye uğratıldığı yıllarda, ülkemizde çok partili döneme girilmesinin de sonucu olarak 1938 yılında yürürlüğe giren Cemiyetler Kanunu düzeltilerek sendika hakkı kanunen tanınmıştır. Ancak bu sendika hakkı, grev ve toplu sözleşme haklarını beraberinde getirmediği gibi, işçi sendikalarının siyasetle uğraşmasını da yasaklıyordu. Sendikalar yine de grev, toplu sözleşme hakları için mücadele etmişlerdir. İşçilere grev hakkını vadedip, işçi sınıfının politik bilinç düzeyinin düşük olmasından yararlanarak oylarını toplayan D.P. iktidarı, işçilerin bu isteklerini karşılamamış ve işçi sınıfını baskı altında tutmaya devam etmiştir. DP iktidarı bunun da ötesinde Amerikan tipi sendikacılığı, Türk sendikal hareketine empoze etmek için çalışmıştır.

27 Mayıs 1960'tan sonra sendikalar işçilerden daha fazla destek görmeye başlamışlar ve 1961 anayasasıyla grev ve toplu iş sözleşmesi haklarına kavuşmuşlardır. Ancak dikkat edilirse 1961 Anayasası'yla işçilere genel grev ve siyasal grev hakları verilmemiştir. Yeni sendikalar kanunu

1963 yılında, 1961 Anayasası doğrultusunda yürürlüğe girmiştir. 1960 sonrasında da Amerika'nın Türk işçi hareketi'ne sistemli olarak Amerikan tipi, politikadan soyutlanmış sendikacılığı telkin ettiği ve bu amaç ile A.I.D. nin bir çok sendikaya ekonomik yardımlar yaptığı bilinmektedir. 12 Şubat 1967'de bazı sendikalar Türk-İş'in siyasetin dışında kalması, izlediği politikanın işçi sınıfı yararına ve burjuvaziden bağımsız olmaması gibi gerekçelerle koparak Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu kurmuşlardır. Bugün Türkiye'de 426.000 civarında işçi Türk-İş, 100.000 kadar işçi de DİSK bünyesinde toplanmıştır. Bağımsız sendikalar da gözönünde tutulursa 1.000.000 civarında işçinin sendikalarda örgütlendiğini söyleyebiliriz. Türk işçi hareketindeki odak merkezleri ise Türk-İş ve DİSK'tir. Bununla birlikte Türk-İş'in bünyesinde oluşan fakat bu örgütün politikasını sürekli eleştiren sosyal demokrat sendikalar grubu vardır.

### **1.3. Dünyada ve Türkiye'de Kamu Personeli ve Sendikal Haklar :**

İşçi sınıfının sermayeye karşı mücadelesiyle beraber diğer «çalışan» kesimler de egemen güçlerin insaflarına terkedilmemek, kendi ekonomik durumlarını sağlamlaştırabilmek ve demokratik bir baskı grubu olabilmek için mücadele etmişler ve bu mücadelelerinde işçi sınıfı tarafından desteklenmişlerdir. Demokrasinin genel objektif gelişimini, bu süreç içerisinde bu hakların alınmasının kaçınılmazlığını belirtebilmek ve demokratik ülkelerdeki genel görünümü kaba hatlarıyla çizebilmek için demokratik batı ülkelerinden bazı örnekler vermek gerekmektedir.

#### **1.3.1. Çeşitli Ülkelerde Kamu Personelinin Örgütlenmesi :**

Yukarıda anlatıldığı kadarıyla anlaşılmaktadır ki Amerika'da sendikal hareket, bilinç düzeyinin düşük olması ve işverenlerin gerici ve zorba baskıları yüzünden politikadan soyutlanarak gelişmiştir. Kapitalistlerin çoğu zaman kaba kuvvetle sonuçlanan baskılarına ve bilinç düzeyinin genel olarak düşük olmasına rağmen Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu personeli birçok eyalette toplu pazarlık hakkını elde etmiştir. Kennedy yasası ile genel hükümler getirilmiş ve pazarlık hakkı yaygınlaştırılmıştır. Bugün Amerikan eyaletleri içerisinde sadece Texas ve Virginia eyaletlerinde toplu pazarlık uygulaması yoktur. Öğretmenler, teknik elemanlar, hukukçular, doktorlar, polisler hatta ordu mensuplarının bir kesimi ekonomik ve çalışma koşullarını toplu iş sözleşmeleri ile saptamaktadırlar. Birleşik Amerika'da grev hakkı kısımdır. Genellikle kullandırılmamakta, bunun yerine anlaşmazlıklar, bazı işlemler ve iş mahkemeleri ile çözülmeye çalışılmaktadır. Ancak buna rağmen bu hakkın kullandırıldığı alanlarda grev, kullandırılmadığı zaman ise işi yavaşlatmak, boykot yapmak gibi biçimlerde kamu personeli işi durdurmak-

ta ve karşı tarafı anlaşmaya zorlamaktadır. Örneğin, öğretmenler 1968 yılında 96 defa iş durdurmuşlardır. Bu eylemlere 140.000 öğretmen katılmıştır. Birleşik Amerika'da toplu sözleşmeler, ücretleri, sigorta ve sağlık hizmetlerini, tatil günlerini, yetki ve sorumlulukları, tazminatları kapsar.

Avrupa'da İsveç, Norveç, Danimarka, Finlândia, İngiltere, Belçika, Hollanda, Almanya, Fransa, İtalya gibi ülkelerde toplu sözleşme ve grev hakları bu ülkelerin, «çalışanlar»ı tarafından elde edilmiştir. Kanada'da 1948 yılında işçilere, 1967 yılında ise tüm kamu personeline toplu pazarlık ve grev hakları verilmiştir. İsrail, Kıbrıs, Hindistan, Japonya, Meksika, çalışanların tümünün toplu sözleşme haklarına bazı kısıtlamalarla da olsa kavuştukları ülkelerdir. Yukarıda sayılan ülkelerde kamu personeli bu hakları kanunla ya da çalışanların kendilerini bir baskı grubu olarak kabul etirebilmelerinin sonucu olarak kanunlar yeterli olmadığı halde yasaların uygulanmaması, yorumunun yargı organlarınca değişik biçimde yapılması ile elde etmişlerdir.

### **1.3.2. Türkiye'de Kamu Personelinin Örgütlenmesi :**

Türkiye'de ise kamu personelinin sendikalaşma, toplu pazarlık, grev haklarına sahip olması sorunu uzun zamandır tartışılmaktadır. 1961 Anayasası hazırlanırken, Anayasa komisyonunda durum görüşülmüş, 47. maddenin metninde bulunan «İşçiler» sözcüğünün, «çalışanlar» olarak değiştirilerek maddeye daha geniş bir anlam kazandırılması teklif edilmiştir. Ancak koşullarımızın henüz olgunlaşmadığı gibi bir bahane ile bu sorun geçiştirilmiştir.

12 Mart 1971 sonrasında ise, 1938 yılında işçi sınıfına verilen hakların geri alınmasına benzer bir yöntem ile kamu kesiminde çalışanların zaten güdük durumda, toplu sözleşme ve grev hakları olmadan var olan sendikal hakları fazla görülmüş ve Anayasa değişikliği ile sendikalar kapatılmıştır.

Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen iş kanunu üzerinde kısmen durmak gerekir. Yamalı bir bohçayı andıran, işçi-işveren ilişkilerini düzene sokmayı amaçlayan iş kanunu gerçekte sadece ve sadece işçiler üzerinde işverenlerin baskılarını daha somut bir biçimde hissettirmelerine yol açmaktadır. İş kanunumuz 3008 sayılı iş kanununa ve onu değiştiren kanunlara göre bir değişiklik getirmediği hatta geriye dönüş anlamına geldiği halde 1971'den sonra DİSK'i tamamen tasfiye amacıyla bazı değişiklikler getirmektedir. Türkiye'de tüm çalışanların daha gerçekçi bir iş kanunu ve işyerlerinde referandum hakkı için mücadele etmeleri gerekmektedir.

### **1.3.3. SONUÇLAR :**

Görüldüğü gibi bütün dünyada işçilerin ve diğer «çalışan» kesim-

lerin sendikal haklara kavuşmaları kolay olmamış ve bu haklar uzun süren mücadeleler sonucunda alınmıştır. Bu hakların bütün demokratik ülkelerde olması bir rastlantı değil, sorunun sınıfsal niteliğinin sonucudur. Dünyanın her yerinde sermaye kesimi bu hakların verilmesini geciktirmek için çeşitli nedenlerle çalışanların karşısına dikilmiştir. Kı-saca bu itirazları cevaplandıralım.

Haklarımızın verilmesine karşı çıkanlar Türkiye'nin kamu persone-line bu hakları tanımak için yeterli olgunluğa kavuşmadığını ileri sürmüşlerdir. Kamu kesiminde çalışanları oyalamak, bazı bilinçsiz unsurları pasifize edebilmek amacıyla bu tip iddialar batı ülkelerinde de ortaya atılmıştı. Halkımızın demokrasiye her geçen gün daha fazla sarıldığı, demokrasinin gelişmesinin mücadelesini verdiği düşünülecek olursa çalışanların bilinçli çabalarının bu iddiayı çürüteceğini kesin olarak belirtebiliriz.

Teknik elemanların haklarını vermeyen sermaye kesimi, kamu kesiminde çalışanlara bazı ayrıcalıklar tanındığını, memurların grev yapmaları halinde sadece işveren durumundaki kamu kuruluşlarının değil, kamu kuruluşları ile ilişkisi olan tüm vatandaşların zarar görebileceğini belirtiyorlar. Haklarımızı vermenin bir ayrıcalık olmadığı gayet açıktır. Ayrıca teknik elemanlar ayrıcalık değil, sadece kendi çalışma ve ekonomik durumlarını kendilerinin pazarlık ile tesbit edebilmelerini istiyorlar. Özel sektörde olan grevlerin de üçüncü şahıslara zarar verebileceği düşünülürse bu iddianın da geçersiz olduğunu kabul etmek gerekecektir.

Tekelci sermaye çevreleri çalışanların haklarına kavuşmalarını önlemek için bu tip iddiaları çoğaltacaklardır. Ancak, yukarıda da değinildiği gibi, bu iddiaları objektif olarak cevaplamak her zaman mümkündür.

Bundan sonraki bölümde sendikalaşmanın, ekonomik olarak Türkiye'de teknik personele sağlayacağı yararlar üzerinde durulacaktır.

## **2. Sendikalaşmanın Türkiye'de Ekonomik Haklar Bakımından Yararları**

Bildirinin bu bölümünde, teknik elemanların sendikal haklara kavuşmalarının ekonomik olarak yorumlanmasına çalışılacaktır. Bu bölümde, ekonomik yararlardan, sadece sağlanan ücret artışları ele alınmıştır.

### **2.1. Ücretli Kesimin Sendikal Haklardan Yararlanması**

Teknik elemanların büyük bir bölümü kamu kesiminde çalışmaktadır. Üretim faaliyetindeki durum bakımından diğer kamu görevlilerinden ayrılan ve işçi kesimine yakın olan teknik elemanlar, hukuki bakımdan işçilerden ayrı, tüm kamu görevlileriyle birlikte ele alınmaktadır.

Ücretli kesimin elinde sendikal haklar ve grev hakkı bir ekonomik

mücadele aracı olarak bulunurken, tüm kamu görevlileri ve bu arada teknik elemanlar bu haktan yoksun durumdadırlar.

Fiatlar ve ücretler arasındaki dengenin korunması bakımından sendika ve grev hakkı, ülkede demokrasinin geçerli kıldığı oranda, etkili olarak kullanılmıştır.

1960-1965 yılları arasında ücret artışı oranı, fiatlardaki artıştan yüksek olmuştur. Grev hakkının yasalaştığı 1961 yılından beri ücretler lehine gelişen ücret - fiat ilişkisi 1965 - 1970 döneminde ücretler lehine daha da olumlu olarak gelişmiştir. Bu dönemde sendikal haklar etkinlikle kullanılmış ve fiat artışları hızlı olmasına rağmen ücretler daha da hızlı artmıştır. Sendikal hakların fiilen ortadan kalktığı 1970-72 döneminde ücret-fiat ilişkisi tersine dönmüş, ücretlerin fiatların altına düşmemesi ancak bir ölçüde sağlanabilmektedir.

Gelişim aşağıdaki tabloda kısaca özetlenmiştir :

	1960—1965	1965—1970	1970—1972
Ücretler (% artış)	49,7	63,1	24,6
Fiatlar (% artış)	23,3	32,2	29,1

1971-1973 döneminde fiatların 1968-1970 dönemine oranla iki katı artmasına rağmen istatistik veri yetersizliğinden son dönemler yeterince incelenememiştir.

1971 yılında ücretliler ve sabit gelirli kamu kesimi görevlileri için «gerçek gelir - fiat» makası açılmaya başlamış ve bu gruplar aleyhine gelişmesini daha sonraki yıllarda da sürdürmüştür. Ancak 1973 yılında mutlak fakirleşme, işçi kesimi için değişmeye başlamıştır. Yine de gerçek ücretler fiat artışının ve ulusal gelir artışının gerisinde kalmaya devam etmektedir.

1961 ertesindeki fiat politikası, ücretli ve sabit gelirli kamu kesimi görevlileri için fakirleşme sonucunu doğururken sanayii ve toptan ticaret kesimi için çok kazançlı olmuştur.

İç ticaret hadlerindeki ve gerçek gelirdeki değişmeler, lehinde gelişme olan kesime kaynak transferi anlamına gelmektedir.

Tekelci sermaye kesimi fiat artışlarının ücret artışları nedeniyle meydana geldiğini öne sürmektedir. Ancak açıkça görüldüğü gibi ücret artışlarının en düşük olduğu dönemde fiat artışları en yüksek düzeye çıkmıştır. Fiat artışları da tekelci sermaye kesiminin ulusal gelirden aldığı payın büyümesi sonucunu vermiş yani bu gruplar tarafından, grev ve toplu sözleşmelerin en aza indiği dönemde yaratılmıştır. Toplu sözleşme ve grev hakkının kullanılması fiat artışlarına neden olmamakta, tam tersine gelir bölüşümünün ücretliler aleyhine bozulmasının karşısına çıkmaktadır. Sendikalaşma ve grev hakları bu dengenin sağlanmasının araçlarıdır.



Gelişmelerden Çıkarılacak Sonuçlar :

Gerek kamu görevlileri, gerek ücretliler kesimi için, demokratik hakların vazgeçilmez olduğu,

Demokratik hakların belirli bir düzeyin üzerinde sağlandığı ortamda (1960-70 ortamı) sendika ve grev haklarının, ekonomik mücadelenin etkin araçları olduğu,

Üretim faaliyetindeki durumları benzer olmasına rağmen, teknik elemanların ücretlilerden farklı yasal haklara sahip olmalarının ekonomik kayıplar verdiriciğidir.

## 2.2. Kamu Görevlisi Teknik Personelin Gelir Durumunun İrdelenmesi

Yukarıdaki sonuçları daha açık bir biçimde kanıtlamak için aşağıdaki tablolar düzenlenmiştir.

Bu tabloların hazırlanması için kullanılan yöntem kısaca şöyle özetlenebilir :

Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesinin Ankara ve İstanbul için hazırladığı geçinme endeksleri kullanılarak gerek ücretliler, gerek kamu kesimi görevlisi teknik elemanlar için durum ortaya konulmaya çalışılmıştır.

### 2.2.1. Ücretlilerin Gelirlerinin İrdelenmesi :

Ücretliler kesimi için, sosyal sigortalar kurumu istatistiklerine göre, toplam imalat sanayiindeki ortalama ücretler geçinme endekslerine göre düzeltildikten sonra, gerçek ücretler hesaplanmıştır.

Yıl	Para Ücret	Para Ücret Endeksi	Başlangıç yılına indirgenmiş ve düzeltilmiş ücret endeksi		Ücretler	
			Ank.	İst.	Ank.	İst.
1963	17.21	100.0	100.0	100.0	17.21	17.21
1964	19.07	110.8	108.7	109.9	18.71	18.92
1965	20.66	120.0	110.3	113.9	18.99	19.60
1966	22.66	131.7	114.8	114.9	19.77	19.77
1967	24.75	143.8	117.9	110.0	20.30	18.94
1968	27.47	159.6	125.7	102.6	21.63	17.66
1969	33.98	197.4	148.8	136.9	25.61	23.56
1970	37.40	217.3	146.5	139.6	25.22	24.03
1971	40.97	237.8	131.6	128.4	22.65	22.10

KAYNAK: Konjonktür, Tic. Bak. Sürekli Yayın, Sosyal Sigortalar Yıllığı 1955-1971.

NOT: Tablonun ve diğer tabloların hazırlanmasında kullanılan Ankara ve İstanbul geçinme endeksleri diğer tabloların başında gösterilmiştir.

Tablodan görüldüğü gibi Ankara ve İstanbul'daki ücretlilerin ger-

çek ücretleri geçinme endekslerindeki hızlı gelişmeye göre düzeltildikten sonra da bir artış göstermiştir.

### **2.2.2. Kamu Görevlisi Teknik Elemanların Gelirlerinin İrdelenmesi :**

Kamu görevlisi teknik eleman için ortalama bir ücret hesaplanamayacağından farklı bir tablo hazırlanmıştır. Ankara ve İstanbul için ayrı ayrı düzenlenen birinci grup tablolarında, işe ilk girişte alınan ücret, çeşitli düzeyde eğitim görmüş teknik elemanlar için, Ankara ve İstanbul geçim endekslerine göre indirgenerek gösterilmiştir.

Ücretlere temel olarak 6/1735 numaralı 1963 yılı kararnamesi, 6/9789 numaralı 1968 kararnamesi ve 1327 sayılı kanun (1970) kullanılmıştır. Kanun ve kararnameler gösterdikleri yılın başlangıcından beri geçerli varsayılmışlardır.

Birçok karışıklıklar yaratacağından ve tam olarak hesaplanamıyacağından, 1970 öncesi alınan mahrumiyet zamları ve 1970 sonrası dönemde yan ödemeler hesaba katılmamıştır.

İkinci grup tablolarında ise, 1963 yılında göreve başlayan çeşitli düzeylerde eğitim görmüş teknik elemanın normal terfilerle ücreti yükseldiğinde, Ankara ve İstanbul geçim endeksine göre indirgenildiğinde gerçek ücretinin ne olacağı gösterilmiştir.

### **2.3. SONUÇ :**

Ekteki birinci grup tablolarının sonucuna göre, yüksek mühendislik ve mimarlık eğitimi görmüş teknik elemanlar başta olmak üzere bütün teknik eleman grubunun başlangıçta aldıkları ücretler düşme göstermiştir. İstanbul'da ücret azalması daha fazladır.

İkinci grup tablolarının sonucuna göre, teknikerlik ve teknik öğretmen okullarını bitirmiş olan teknik elemanın 10 yıl sonunda da gerçek ücretleri hemen hemen aynı kalmış, diğer eğitim düzeyindekilerin gerçek ücretleri ise azalma göstermiştir. İstanbul'da bu azalma daha fazladır.

Yukarıdaki açıklamaların da gösterdiği gibi kamu görevlisi teknik elemanların, toplu sözleşme ve grev hakkı olan ücretli kesime göre, yaşama koşulları kötüye doğru gitmiştir. Ekonomik bir mücadele aracı olarak sendikalaşma ve grev hakları, kamu görevlisi teknik personeli ücretli kesimle yasalar ve haklar bakımından aynılaştıracak, yaşama koşullarının genel geçinme endeksleri paralelinde olmasını sağlayacaktır.

Sendikalaşmanın teknik elemanlara sağlayacağı diğer yararlar bundan sonraki bölümde incelenmiştir.

### **3. Sendikalaşmanın Türkiye'de Sosyal ve Demokratik Haklar Bakımından Yararları :**

#### **3.1. Ekonomik ve Sosyal Haklar :**

İşçi statüsü, çalışanlara ekonomik durumlarını, ücretlerini artan

hayat pahalılığı karşısında düzenleyebilme olanaklarının yanında başka ekonomik ve sosyal yararlar da sağlamaktadır. İşçilerin toplu sözleşmeleri ile hergün daha geniş bir şekilde yararlandıkları ikramiye, yemek zammı, taşıt zammı, doğum ikramiyeleri v.b. gibi birçok hak, kamu personeline tanınmamaktadır. Konut kredisinden faydalanmak gibi sosyal sigortalar kapsamında bulunmanın getirdiği hakları da bunlara eklemek gerekmektedir.

### **3.2. İş Güvenliği :**

İş güvenliği bakımından yaygın olan bir yanılgıya işaret etmekte fayda vardır.

Bu yaygın kaniya göre kamu personeli sendikal haklardan yoksun olmasına karşılık, işçilerden daha sağlam iş güvenliği şartlarına sahiptir. Gerçekte bu güvenlik ancak kâğıt üzerinde mevcuttur. Bir kamu görevlisinin işine son verilemezse, bu kişi çeşitli baskı ve yollarla, örneğin kısa aralıklarla çeşitli yerlere tayin edilerek istifaya zorlanmakta, işten alınması çıkar çevreleri açısından çok önemli ise kâğıt üzerindeki bütün güvenlik hükümleri hatta yargı kararları bir kenara atılabilmektedir. Buna karşılık iş güvenliğine sahip olmadığı iddia edilen bir işçi, işveren tarafından işine son verildiği zaman kıdem tazminatı almakta, akit feshinin önceden bildirimini, yeni iş arama izni gibi haklardan yararlanmaktadır. Kıdem tazminatını ödeme zorunluluğu işvereni bu konuda keyfi hareket etmekte kısıtlamaktadır. Eğer işçi, güçlü ve üyelerinin hakkını savunan bir sendikaya üye ise sahip olduğu iş güvenliği, kamu personelinin sözde güvenliğini kat kat aşmaktadır.

### **3.3. Çalışma Koşulları :**

Sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakları, teknik elemanların çalışma koşullarında bugünkü kamu personeli statüsünden doğan birçok aksaklığı da düzeltme olanakları getirmektedir. Bugün teknik elemanlar, yetki ve sorumlulukları belli olmayan, kararlara katılmalarına imkân tanınmayan kişiler durumundadırlar.

Bugünkü statü içinde bir yandan aynı görevi yapan teknik elemanlar, unvanları değişik olduğu için ayrı ücretler alır, aralarındaki yapay çelişkiler bu yolla körüklenirken, bir yandan da aynı unvana sahip elemanlar, çok değişik koşullar altında görev yapsalar da bu değişiklikler değerlendirilmemekte, güç koşullarda teknik elemanların çalışmasını teşvik edici tedbirler uygulanamamaktadır.

Çalışma koşullarındaki bu aksaklıkların çözümü için aslında kamu teknik hizmetleri politikasında temelden anlayış ve davranış değişiklikleri gerekmekte ise de kamu personeli statüsünün dar, kısıtlayıcı hükümlerinin dışına çıkmanın, iş kanununun getirdiği esnekliğe sahip olmanın çözüme büyük ölçüde yararlı olacağı da açıktır.

#### 3.4. Yurt Çıkarları Doğrultusunda Mücadele Olanakları :

Sendikalaşma hakkına, toplu sözleşme ve grev silahlarına sahip bir teknik eleman kitlesi sorunlarının çözümlenmesinde, teknik hizmetlerin yurt yararına sürdürülmesi mücadelelerinde büyük bir etkinliğe sahip olacak, bugünkü çeşitli kısıtlayıcı hükümler ve olanaksızlıklar altında bile sürdürülen bu mücadelede, bu etkinlik yurt çıkarları ve ülkenin gerçek anlamda kalkınma çabaları yönünde büyük yararlar sağlayacaktır.

İş kanunu kapsamına girme, teknik elemanlara bir yandan da bu mücadeleye, kamu personeline yasaklanmış olan siyasal partilere girme hakkını getirerek, doğrudan doğruya siyasal kararlara katılma olanağı sağlayacaktır.

#### 3.5. Teknik Eleman İş Kanunu :

Elimizde bulunan «Teknik Eleman İş Kanunu» taslağı teknik elemanlara bu hakların getirilmesi, bu olanakların sağlanması için hazırlanmıştır.

Kanun taslağı ile teknik elemanlar kamu personeli kapsamından çıkarılarak, iş kanunu, sendikalar kanunu ve toplu iş sözleşmesi ve grev kanunu kapsamlarına alınmaktadırlar.

Kanun taslağı bütün teknik personeli kapsamakta, ileride teknolojik gelişim ile ortaya çıkacak teknik personel gruplarının bu haklardan yararlanması için kapsam maddesinde gerekli esneklik sağlanmaktadır.

Bu kanunun gerçekleşmesi ile teknik personelin eski çalışmalarından doğan haklarının kaybolmaması da bir madde ile sağlanmaktadır.

Sorunlarının çözümünün ne tür ayrıcalıklar, ne tür ekonomik çıkarlar getirirse getirsin, ister ayrı teknik eleman statüsü, ister başka bir isim olsun, kendilerini üretim içinde beraber çalıştıkları işçilerden ayıran, demokratik sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarını tanımayan bir statü ile gerçekleştiremeyeceğinin bilincinde olan tüm teknik elemanlar bu kurultay ile bu kanun taslağını kamu oyuna duyurmaktadırlar.

Ancak hiçbir zaman unutulmaması gereken nokta, bu kanunun sorunlarımıza kendiliğinden çözüm getiren bir reçete olmadığıdır. «Teknik Eleman İş Kanunu», teknik elemanlara, sadece ekonomik, sosyal ve mesleki sorunların çözümüne doğrudan doğruya katılma olanakları getirmektedir. Kanunun gerçekleşmesi ile tekelleri sermaye çevrelerinin ne genel ne de teknik hizmetler politikalarında bir değişiklik olmayacaktır. Teknik elemanlar olarak, bundan sonra da kanunun getirdiği olanakları kullanarak diğer çalışanlarla birlikte yurt çıkarları doğrultusundaki mücadelemizi sürdürmek zorunludur. Sorunların çözümü ancak bütün çalışanların ortak mücadeleleri zafere ulaştığı zaman gerçekleşecektir.

TABLO (1-A) ÇEŞİTLİ EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE İŞE İLK GİRİŞTE ALINAN ÜCRETİN İSTANBUL GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : KONJONKTÜR, TİCARET BAKANLIĞI  
YEVMIYELİ PERSONEL YÖNETMELİĞİ  
DEVLET MEMURLARI KANUNU

Yıl	Geçinme Endeksi	Fen Okulu - Teknik Öğretmen Okulu		Mühendis - Mimar - Tek. Öğr. Okulu		Yük. Müh. - Yük. Mimar.							
		Para Ücret Endeksi	Para-ücret Başlangıç yılına indirgenmiş ücret-endeks	Para Ücret Endeksi	Para-ücret Başlangıç yılına indirgenmiş ücret-endeks	Yük. Müh. - Yük. Mimar.	Yük. Müh. - Yük. Mimar.						
1963	100.0	30.0	100	30	44	100	150	44.0	60	100	100.0	60.0	
1964	100.8	30	150	29.8	99.2	—	—	99.2	43.6	—	—	99.2	59.5
1965	105.4	30	100	28.5	94.9	—	—	94.9	41.8	—	—	94.9	56.9
1966	114.6	30	100	26.2	87.3	—	—	87.3	38.4	—	—	87.3	52.4
1967	130.7	30	100	22.9	76.5	44	150.0	76.5	33.7	—	100	76.5	45.9
1968	138.5	35	116.7	25.3	84.3	51.0	115.9	83.7	36.8	66	110	78.4	47.6
1969	142.2	35	116.7	24.6	82.1	51	115.9	81.2	35.7	66	110	77.4	46.4
1970	155.6	46.7	155.7	30.0	100.1	54.8	124.5	80.0	35.2	63	105	67.5	40.5
1971	185.2	46.7	155.7	25.2	84.1	54.8	124.5	67.2	29.6	63	105	56.7	34.0
1972	213.7	46.7	155.7	21.9	72.9	54.8	124.5	58.3	25.7	63	105	49.1	29.5

TABLO (2-A) TERFİLERLE YÜKSELEN ÜCRETİN İSTANBUL GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : (1-A) İLE AYNI.

Yıl	Geçinme Endeksi	Fen Okulu - Teknik Öğ. Okulu		Mimar - Mühendis - Tek. Öğ. Okulu		Yük. Müh. - Yük. Mimar.		
		Para Ücret	Parasal Ücret	İndirgenmiş Gerçek Para ücret	Gerçek Ücret			
		-1-	-2-	-3-	-1-	-2-	-3-	
1963	100	30	100.0	100	44	100	100	60.0
1964	100.8	31	103.3	102.5	45	102.3	101.5	60.5
1965	105.4	32	106.6	101.1	60	136.4	129.4	66.4
1966	114.6	44	146.6	127.9	61	138.6	120.9	61.9
1967	130.7	45	150.0	114.8	70	159.1	121.7	61.2
1968	138.5	53	176.6	127.5	78	177.3	128.0	70.7
1969	142.2	66	220.0	154.7	88	200.0	140.6	69.6
1970	155.6	66	220.0	141.4	88	200.0	128.5	63.9
1971	185.2	66	220.0	118.8	88	200.0	108.0	53.5
1972	213.7	66	220.0	102.9	88	200.0	93.6	46.9

TABLO (1-B) - ÇEŞİTLİ EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE İŞE İLK GİRİŞTE ALINAN ÜCRETİN ANKARA GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ:

KAYNAK : (1-A) İLE AYNI.

YEVMIYELİ PERSONEL YÖNETMELİĞİ  
DEVLET MEMURLARI KANUNU

Fen Okulu - Teknik Öğretmen Okulu Mimar - Mühendis - Tek. Öğr. Okulu Y. Mimar - Y. Mühendis

Yıl	Ank. Geçinme Endeksi	Para Ücret	Para Ücret Endeks	Para-ücret Başlangıç Y. Gerçek İndirgenmiş P. Ücret	Ücret - Endeks	Fen Okulu - Teknik Öğretmen Okulu Mimar - Mühendis - Tek. Öğr. Okulu Y. Mimar - Y. Mühendis									
						-1-	-2-	-3-	-4-	-1-	-2-	-3-	-4-	-1-	-2-
1963	100.0	30	100	30	100	44	100	100	44.0	60	100	100	60.0		
1964	101.9	30	100	29.4	98.1	44	100	98.1	43.2	60	100	98.1	58.9		
1965	108.8	30	100	27.6	91.9	44	100	91.9	40.4	60	100	91.9	55.1		
1966	114.6	30	100	26.2	87.3	44	100	87.3	38.4	60	100	87.3	52.4		
1967	121.9	30	100	24.6	82.0	44	100	82.0	36.1	60	100	82.0	49.2		
1968	127.0	35	116.7	27.4	91.3	51	115.9	91.3	40.2	66	110	86.6	52.0		
1969	132.7	35	116.7	26.4	87.9	51	115.9	87.3	38.4	66	110	82.9	49.7		
1970	148.3	46.7	155.7	31.5	105.0	54.8	124.5	84.0	37.0	63	105	70.8	42.5		
1971	180.7	46.7	155.7	25.9	86.2	54.8	124.5	69.0	30.4	63	105	58.1	34.9		
1972	208.3	46.7	155.7	22.4	74.7	54.8	124.5	59.8	26.3	63	105	50.4	30.2		

16

TABLO (2-B) TERFİLERLE YÜKSELEN ÜCRETİN ANKARA GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ  
KAYNAK : (1-A) İLE AYNI.

Yıl	Geçinme Endeksi	Fen Okulu		Tek. Öğ. Okulu		Müh. Mim. Teknik Öğ. Okulu		Yük. Müh.	Yük. Mimar					
		Para Ücret Endeksi	Parasal Ücret Endeksi	İndirgenmiş Para-ücret Endeksi	Gerçek Ücret Endeksi	-1-	-2-			-3-	-4-	-1-	-2-	-3-
1963	100.0	30	100.0	100	30.0	44	100	100	44.0	60	100.0	100	100.0	60.0
1964	101.9	31	103.3	101.4	30.4	45	102.3	100.4	44.2	61	101.7	99.8	101.7	59.9
1965	108.8	32	106.6	98.0	29.4	60	136.4	125.4	55.1	70	116.7	107.3	116.7	64.4
1966	114.6	44	146.6	127.9	38.4	61	138.6	120.9	53.2	71	118.3	103.2	118.3	61.9
1967	121.9	45	150.0	123.1	36.9	70	159.1	130.5	57.4	80	133.3	109.4	133.3	65.6
1968	127.0	53	176.6	139.1	41.7	78	177.3	139.6	61.4	98	163.3	128.6	163.3	77.2
1969	132.7	66	220.0	165.8	49.7	88	200.0	150.7	66.3	99	165.0	124.3	165.0	74.6
1970	148.3	66	220.0	148.3	44.5	88	200.0	134.9	59.4	99	165.0	111.3	165.0	66.8
1971	180.7	66	220.0	121.7	36.5	88	200.0	110.7	48.7	99	165.0	91.3	165.0	54.8
1972	208.3	66	220.0	105.6	31.7	88	200.0	96.0	42.2	100.3	167.2	80.3	167.2	48.2